



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol.10, No.1, 2015, pp.551-563

O J E D

An Online Journal
of Education

<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู
โรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE ENGAGEMENT OF
ANUBANBOONKHUAWITTAYA SCHOOL SARABURI

นายहरषर บุญแก้ว*

Hassatorn Boonkua

ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์**

Walaiporn Siripirom, Ph.D

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จำนวน 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 95.56 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการทำการสอน และปฏิบัติงานอื่นๆให้กับโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยปัจจัยทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาได้ร้อยละ 76.6

*นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย E-mail Address: start153_@hotmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย E-mail Address: walaiporn52@yahoo.com

ISSN1905-4491

Abstract

This research was conducted using a descriptive research method. The objectives of this research were 1) to study the level of employee engagement of Anubanboonkhuawittaya School Saraburi 2) to study the factors affecting the employee engagement of Anubanboonkhuawittaya School Saraburi. The population of this study consisted of 45 Anubanboonkhuawittaya School's teachers. The research instrument used in this study was the 5 level rating scaled questionnaire, 95.56% of questionnaires were returned. The data was analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Regression analysis

The finding indicated that 1) the level of employee engagement of Anubanboonkhuawittaya School in term of the overall and each characteristic was practiced at the highest level, the highest mean was the aspect of the efforts of teaching and perform other work for the school and the lowest mean was the aspect of feeling part of the school. 2) The factors affecting the employee engagement of Anubanboonkhuawittaya School at the significant level of 0.01 included relationship, roles and Responsibilities, School structure and Job Detail, all 4 variables could predict the employee engagement of Anubanboonkhuawittaya at 76.6%

คำสำคัญ: ระดับความผูกพัน/ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน/ ความผูกพันของครู

KEYWORDS: LEVEL OF ENGAGEMENT/ FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT/ EMPLOYEE ENGAGEMENT

บทนำ

ความผูกพันของบุคลากรถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นใน จุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป (Buchanan, 1974) การปฏิบัติงานในองค์กรจะมีปัจจัยต่างๆ อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจและความผูกพันต่ำ ก็จะส่งผลให้มีการขาดงานหรือลาออกจากงานในที่สุด ในการปฏิบัติงานในองค์กรใดก็ตามย่อมมีปัญหาทางด้านความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อพลังการสร้างสรรค์ขององค์กร ทำให้ไม่มีการพัฒนาและเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง และโยกย้ายงานของบุคลากร (ธงชัย สันติวงษ์, 2543)

ในยุคการปฏิรูปการศึกษาภาระการทำงานของครูมีมากขึ้นอันเป็นผลทำให้ครูมีความเบื่อหน่ายในการทำงานซึ่งมีปัจจัยหลายด้านที่เป็นสาเหตุให้ครูลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่การสอน เช่น แรงจูงใจทางเศรษฐกิจ ครูที่มีคุณภาพมักจะออกจากงานเมื่อเงินเดือนในอาชีพอื่นสูงกว่าเงินเดือนครู ความพยายามปรับปรุงคุณภาพการสอนทำให้ครูไม่ชอบงานสอน การสรรหาครู และนโยบายการเลื่อนตำแหน่งไม่เหมาะสมหน่วยงานที่บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร (Mathieu & Zajac, 1990)

ครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนไม่เต็มตามวุฒิ และไม่มีบัญชีเงินเดือนที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูมีการลาออกระหว่างปีการศึกษา ประกอบกับนโยบายภาครัฐที่มีการสอบบรรจุ เพื่อคัดเลือกบุคลากรครูเข้าสู่ระบบราชการ ซึ่งส่งผลให้ครูโรงเรียนเอกชนสมัครเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ทำให้เกิดการขาดครู โรงเรียนเอกชนต้องรับสมัครบุคลากรครูเพื่อดำเนินการสอนต่อไปได้ เพื่อให้กิจการของโรงเรียนที่มีบุคลากรครูเป็นส่วนสำคัญสามารถดำเนินกิจการไปได้

โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน ประกอบกับครูเห็นว่าการเข้ารับราชการมีความมั่นคงมากกว่าการเป็นครูโรงเรียนเอกชน อันแสดงให้เห็นถึงความไม่เสมอภาคในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชนอย่างชัดเจน อีกทั้งการขึ้นอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ซึ่งส่งผลต่อการขึ้นอัตราเงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชน ทำให้โรงเรียนบางแห่งไม่สามารถปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ครูตามอัตราใหม่ได้ เนื่องจากโรงเรียนยังเก็บค่าธรรมเนียมการเรียนในอัตราเดิม

โดยภาพรวมขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชนจะต่ำกว่าโรงเรียนรัฐบาล ครูโรงเรียนเอกชนคิดจะเปลี่ยนอาชีพ ไม่พึงพอใจในงาน เบื่อหน่ายในงานที่ทำอยู่อาจไม่ชอบอาชีพครู แต่ยังหางานอื่นทำไม่ได้ หรือได้สอนไม่ตรงกับสาขาวิชา ผลการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กครูมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำ เพราะขาดแคลนครูทำให้ครูหนึ่งคนต้องสอนหลายวิชา โรงเรียนเอกชนประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าออกของครูค่อนข้างสูง เพราะโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนไม่เท่าเทียมกับครูในโรงเรียนรัฐบาล จึงทำให้ครูที่มีวุฒิ และความชำนาญในการสอนไม่สนใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชน ปฏิบัติการสอนในช่วงสั้นๆ เพราะยังแสวงหากำไรในโรงเรียนรัฐบาลอยู่ถึงแม้โรงเรียนเอกชนพยายามที่จัดสวัสดิการต่างๆ ให้เท่าที่โรงเรียนจะมีกำลังความสามารถจัดได้ เพื่อเป็นการจูงใจนอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) ครูเอกชนประสบปัญหาต่างๆ ในองค์กร ซึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายด้านโดยปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของครู เป็นผลให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับต่ำ

จากปัญหาข้างต้นผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันของครูในโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี ว่ามีความผูกพันในระดับใด ปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูในโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี เพื่อจะได้นำแนวทางไปบริหารให้ครูเกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข พุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้เยาวชนเป็นคนดีของสังคมและมีความรู้ เพื่อให้เยาวชนเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จังหวัดสระบุรี ปี 2557 – 2558 จำนวน 45 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญ
แก้ววิทยา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา มี
ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้
สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนของ Hunt, Chonko & Wood (1985) และ
Steer & Porter (1991) ได้แก่ ความสัมพันธ์ในงาน บทบาทในการทำงาน โครงสร้างขององค์กร และ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และศึกษาความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Allen &
Meyer (1990) และ Steer & Porter (1991) ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การทุ่มเทความ
พยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของครู
และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู
2. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตของกรอบแนวคิดการวิจัย และ
จัดทำตารางวิเคราะห์แบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความ
ตรง ความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยาม
เชิงปฏิบัติการ (IOC) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นผ่านเกณฑ์ โดยจากข้อ
คำถามทั้งหมด 43 ข้อ ไม่ผ่านเกณฑ์ 4 ข้อ ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC รายข้อ อยู่ในช่วง
0.50 – 1.00 มีจำนวน 39 ข้อ จำแนกตามค่าคะแนน ได้ดังนี้ ค่า IOC = 0.67 จำนวน 11 ข้อ และค่า IOC =
1.00 จำนวน 28 ข้อ
4. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบแล้ว รวบรวมข้อมูลนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา
การศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดพิมพ์
แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้กับประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 45 ฉบับ ได้
แบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนมาทั้งสิ้น 43 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.56 ของแบบสอบถามทั้งหมด
เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
SPSS for Windows version 21.0 โดยใช้สถิติบรรยาย ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้มาแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา โดยนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมีประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา 2-5 ปี

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการทำการสอน และปฏิบัติงานอื่นๆให้กับโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 4 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆของโรงเรียนโดยไม่รังเกียจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน และรักที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้

2.2 ด้านการทุ่มเทความพยายามในการทำการสอน และปฏิบัติงานอื่นๆ ให้กับโรงเรียน พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านการทุ่มเทความพยายามในการทำการสอน และปฏิบัติงานอื่นๆให้กับโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าทุกข้อมีความผูกพันของครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

2.3 ด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 5 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้มีอุปสรรค

ท่านจะพยายามฝ่าอุปสรรคนั้น เพื่อให้โรงเรียนมุ่งสู่ความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมักกล่าวถึงโรงเรียนในทางบวกให้กับผู้อื่นฟังอยู่เสมอ

3. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในงาน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยปัจจัยทั้ง 4 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาได้ร้อยละ 76.6 และปัจจัยทั้ง 4 ตัวส่งผลในทางบวกกับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมีเพียงด้านเดียว ได้แก่ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมาได้แก่ ความสัมพันธ์ในงาน และโครงสร้างของโรงเรียน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาในแต่ละด้าน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านความสัมพันธ์ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวจากผู้บริหาร และหัวหน้างานอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เมื่อท่านมีเรื่องเดือดร้อน ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้

3.2 ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความหมาย และสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเพื่ออนาคตของประเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์ในการสอน และปฏิบัติงานอื่นๆอยู่เสมอ

3.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านโครงสร้างของโรงเรียนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีกฎ และข้อบังคับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับจากครูเป็นอย่างดี

3.4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีอิสระในการทำงาน และได้รับมอบอำนาจให้สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ได้ค้นพบเกี่ยวกับ ระดับความผูกพัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา

ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจาก วัฒนธรรมการทำงานแบบพี่-น้อง ของครูในโรงเรียน แบ่งเบาภาระงานระหว่างกัน และผู้บริหารคอยช่วยเหลือ ดูแล ให้คำแนะนำในการทำงานกับครูในโรงเรียนอยู่เสมอ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการทุ่มเทความพยายามในการทำการสอน และปฏิบัติงานอื่นๆให้กับโรงเรียน อาจเนื่องมาจาก ครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาให้ความสำคัญมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ไทยกรณ์ (2554) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของพนักงานสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อาจเนื่องมาจาก การที่โรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาเป็นโรงเรียนเอกชน ครูจึงไม่สามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารระดับสูงได้ ส่งผลให้ครูเข้ามาทำงานเพื่อหาประสบการณ์ในการทำงานเท่านั้น และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า หรือสอบบรรจุได้รับราชการครูก็จะลาออกจากโรงเรียน ซึ่งประกอบกับโรงเรียนยังขาดการประเมินความผูกพันของครูภายในโรงเรียนอีกด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง (2544) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่ำที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณวษา โสกาพรหม (2557) ที่ศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าด้านการประเมินความผูกพันของบุคลากรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหา และอุปสรรคต่างๆของโรงเรียนโดยไม่นิ่งเฉย แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนมีความพึงพอใจที่จะทำการสอน และปฏิบัติงานอื่นๆให้กับโรงเรียน ต้องการที่จะทำให้โรงเรียนพัฒนา และก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เมื่อโรงเรียนพบกับอุปสรรคต่างๆ ครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยาก็จะไม่นิ่งเฉย และเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหา และอุปสรรคนั้นๆ สอดคล้องกับ เสนาะติเยาว์ (2535) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่าความผูกพันต่อองค์การก่อให้เกิด

ความไว้วางใจกัน ช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง เป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ลดความเห็นแก่ตัวและสร้างระบบการสื่อสารที่ดีในองค์กร

1.2 ด้านการทุ่มเทความพยายามในการทำการสอน และปฏิบัติงานอื่นๆให้กับโรงเรียน

เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับโรงเรียน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนการทำงานของครูเป็นอย่างดี และมอบอำนาจการตัดสินใจในการทำงานนั้นๆอย่างเหมาะสม ทำให้ครูสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Buchanan (1974) ได้กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างมากที่จะทำงานนั้นๆให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา เพราะผู้บริหารให้ความสนับสนุน และให้อำนาจตัดสินใจในการทำงานอย่างเหมาะสม

1.3 ด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

พบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญเกื้อวิทยา ด้านมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ครูในโรงเรียนอนุบาลบุญเกื้อวิทยามีความเห็นว่าโรงเรียนมีความหมายต่อตนเอง และสมควรได้รับความจงรักภักดีจากตน สอดคล้องกับแนวคิดที่เสนอโดย Hewitt Associates (อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2551) ซึ่งอธิบายว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือสามารถสังเกตได้จากการพูดถึงองค์กรในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่นั่นคือพนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป โดยดูว่าพนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนธุรกิจขององค์กรจึงเห็นได้ว่าพนักงานมีความรู้สึกในทางบวก มีความจงรักภักดี โดยปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งและก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งสิ่งนี้เป็นเสมือนสิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แม้มีอุปสรรค ท่านจะพยายามฝ่าอุปสรรคนั้น เพื่อให้โรงเรียนมุ่งสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathieu & Zajac (1990) ได้กล่าวไว้ว่า การแสดงออกของพนักงานที่มีความจงรักภักดีคือการมีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญเกื้อวิทยา

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญเกื้อวิทยา พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญเกื้อวิทยา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ หากโรงเรียนให้ความสำคัญในประเด็นนี้เพิ่มมากขึ้น ก็จะสามารถผลักดันให้ ความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญเกื้อวิทยาเพิ่มมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Steer & Porter (1991) ได้อธิบายไว้เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และบทบาทหน้าที่ของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ซึ่งเป็นกฎหรือระเบียบในหน่วยงาน การพึ่งพากันในงาน และการกระจายอำนาจ ล้วนมีความสัมพันธ์

เชิงบวกต่อความผูกพัน และยังกล่าวถึงความสัมพันธ์ที่ีระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกันรวมไปถึงความตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพัน องค์กรทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คาแน่น (2537) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่าปัจจัยด้าน โครงสร้างขององค์กร ความมีอิสระในงาน งานที่มีการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน และการรับรู้ถึงความสำคัญของตนเอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน อภิปรายผลการวิจัยดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในงาน พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านความสัมพันธ์ในงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก โรงเรียนมีลักษณะการทำงานแบบพี่-น้อง มีการแบ่งเบาภาระงานระหว่างกัน และผู้บริหารคอยช่วยเหลือ ดูแล ให้คำแนะนำในการทำงานกับครูในโรงเรียนอยู่เสมอ และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวจากผู้บริหาร และหัวหน้างานอยู่เสมอ อาจเนื่องจากผู้บริหาร และหัวหน้างานดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำ และช่วยเหลืออยู่เสมอเพื่อให้ครูคนนั้นๆ ได้รับความยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Richard (1977) ได้กล่าวไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนั้นอาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดง ความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย ซึ่งเป็นการ กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจาก โรงเรียนมีการเปลี่ยนหัวหน้าระดับชั้นในทุกๆปีการศึกษา ทำให้ครูทุกคน ได้มีประสบการณ์ในการบริหารงาน ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย มีความสำคัญกับโรงเรียน และก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับ Buchanan (1974) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร และยังสอดคล้องกับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมคือการที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการใช้วิธีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆเช่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบ การตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาส และอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมาย และนโยบายที่มอบหมาย การเข้ามามีส่วนร่วม โดยการลงมือทำ จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสร้างค่านิยมของพนักงานที่ดีได้ และเมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีความหมาย และสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเพื่ออนาคตของประเทศ อาจเนื่องจาก โรงเรียนมอบหมายให้ครู ฝึกซ้อมนักเรียนเพื่อเข้าร่วมแข่งขันวิชาการในระดับต่างๆ อีกทั้งยังจัดให้ครูสอนพิเศษเพื่อให้นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าโรงเรียนมัธยมประจำจังหวัดได้ และเมื่อนักเรียนกลุ่มนั้นๆประสบความสำเร็จ

ทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่ตนเองมีความหมาย และสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ (Richard, 1977) ที่กล่าวไว้ว่างานที่มีความสำคัญนั้น ทำให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะ มีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูเกิดความภูมิใจและพึงพอใจในการทำงาน และเกิด ความรู้สึกผูกพันต่องานตามมาในที่สุด

2.3 ปัจจัยด้านโครงสร้างของโรงเรียน พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านโครงสร้างของโรงเรียนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจ เนื่องจาก โรงเรียนมีการวางแผนโครงสร้างการบริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนในการทำงานที่ ชัดเจน สอดคล้องกับ Steers & Porter (1991) ได้กล่าวไว้ว่าโครงสร้างขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันของบุคลากร โดยโครงสร้างที่ดีจะต้องมีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกระจาย อำนาจ มีขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน พนักงานสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน และมีกฎ ข้อบังคับ นโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆของแต่ละฝ่ายอย่าง ชัดเจน อาจเนื่องจาก โรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยามีบุคลากรทางการศึกษาที่เพียงพอทำให้การบริหารจัดการในการปฏิบัติการต่างๆมีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนและ เหมาะสม

2.4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนอนุบาลบุญแก้ววิทยา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจ เนื่องจาก โรงเรียนให้ครูมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม ตามหลักสูตรของ โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert (1994) ได้เสนอว่า ความผูกพันของบุคลากรเกิดจาก ปัจจัยหลายประการโดยระดับความรับผิดชอบในงาน การมีอิสระในการทำงาน ความน่าสนใจและ ความหลากหลายของงาน มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากมีความตึงเครียด หรือมีความคลุมเครือในบทบาท และลักษณะงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนทียา สุพิพัฒน์ (2555) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมี ความกระตือรือร้น อยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ อาจเนื่องจาก โรงเรียนมีการสนับสนุนให้ครูใช้ ความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ โดยครูสามารถเสนอโครงการต่างๆเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาของนักเรียน อีกทั้งผู้บริหารยังให้การสนับสนุน และให้สวัสดิการพิเศษสำหรับครูที่ เสนอโครงการที่ดี และประสบความสำเร็จในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีกำหนดสร้างกฎ และข้อบังคับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ให้เป็นที่ยอมรับจาก ครูในโรงเรียน และมีการกระจายอำนาจ ลดหลั่นกันลงมาให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม

สืบเนื่องมาจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ว วิทยาลัยที่สุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีกฎ และการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นที่ยอมรับจากครูเป็นอย่างดี

1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ออกแบบวิธีการสอน และการปฏิบัติงานอย่างเปิดกว้าง โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มใหม่ๆ และได้นำเสนอแสดงผลงานของตนให้เป็นที่ยอมรับต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

สืบเนื่องมาจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ว วิทยาลัยรองลงมาเป็นอันดับที่สอง ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์ในการสอน และปฏิบัติงานอื่นๆ อยู่เสมอ

1.3 ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างให้ครูมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เพื่อให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุข และสนุกกับการสอนในโรงเรียน

สืบเนื่องมาจากการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ว วิทยาลัยในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจในการทำงาน และรักที่จะทำงานอยู่ที่โรงเรียนนี้

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาโครงสร้างของโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ว วิทยาลัย เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารงานเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ และผูกพันกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

สืบเนื่องมาจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ว วิทยาลัยมากที่สุด ได้แก่ ด้านโครงสร้างของโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสระบุรี เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อครูโรงเรียนเอกชนของแต่ละโรงเรียน และนำมาพัฒนาเป็นแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อไป

สืบเนื่องมาจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยภายในโรงเรียนอนุบาลบุญแก้ว วิทยาลัยเท่านั้น

2.3 ควรมีการศึกษากลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นแบบแผนสำหรับผู้บริหารในการเสริมสร้างความผูกพันของครูในโรงเรียนต่อไป

สืบเนื่องมาจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเท่านั้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- จารุณี วงศ์คาแน่น. (2537). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: Diamond in Business World.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- วนิดา สุพิพัฒน์. (2555). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. สืบค้นจาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V71/v71d0149.pdf>
- ศิริพร ไทยภรณ์. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพรรณวาทา ไสภาพรม. (2557). *การศึกษาการส่งเสริมความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวทางการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล*. สืบค้นจาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V93/v93d0016.pdf>
- สันต์อุทัย ล้อมวิรัตน์. (2551). *ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ* (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2535). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร* (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ภาษาอังกฤษ

- Allen & Meyer. (1990). *Finding flow : The psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.
- Buchanan. (1974). *Building organization commitment: The socialization of manager in work organization*. New York.
- Hunt, Chonko & Wood. (1985). *Organizational work*. Personal factor in employee and absenteeism. "Psychological Bulletin 80 No.2".
- Mathieu & Zajac. (1990). *Organizational commitment of Thai university instructors: A study of public and private university in Bangkok Metropolis*. Doctoral Dissertation, National Institute of Development Administration.
- Robert, A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, performance, and commitment*. New york: Irwin Professional.

- Steer & Porter. (1991). *Employee organization linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Richard, M. (1977). *Antecedents and outcome of organizational commitment*. Administrative Science quarterly.